

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAPKEPUASAN KERJA PERAWAT YANG
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
PADA RUMAH SAKIT BINA
KASIH PEKANBARU**

Oleh :

Andri Gunawan

Pembimbing : Machasin dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : andriigunawan91@yahoo.com

*Effect Compensation and Career Development of Job Satisfaction Nurses
Mediated by Motivation Work In Bina Kasih Hospital Pekanbaru*

ABSTRACT

Bina Kasih Hospital is an organization / institution that is engaged in providing services and and has the intent and purpose to promote and improve health services in Pekanbaru. In carrying out its activities, the service is something that must be considered by the management of the hospital because the hospital is an activity engaged in services. Therefore, satisfactory service would be a good image for the hospital so that it can be a reference for prospective patients to seek treatment at the hospital. In the enterprise, human factors on the employees themselves will evolve into complex problems, such as poor work performance, low work ethic, high employee turnover and other things that can inhibit the development and achievement of corporate goals. The purpose of this study is to look at the effect of compensation and career development to job satisfaction of nurses that is mediated by the motivation to work at Bina Kasih Hospital Pekanbaru. The population in this study were all employees of Bina Kasih Hospital Pekanbaru totaling 72 people with census sampling method. This study using path analysis (path) with SPSS 21. Results of the study found that compensation and career development is significant and positive impact on the motivation of the nurses at Bina Kasih Hospital Pekanbaru. While the motivation, compensation and career development is significant and positive impact on job satisfaction of nurses at Bina Kasih Hospital Pekanbaru. Then motivation does not mediate the effect of compensation and career development to job satisfaction of nurses at Bina Kasih Hospital.

Keywords : Compensation, Career Development, Motivation and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Fenomena pengangguran, pemutusan hubungan kerja, demonstrasi dan unjuk rasa merupakan masalah kondisi

ketenagakerjaan di Indonesia yang masih marak terjadi. Hal tersebut merupakan akibat dari ketidakpuasan dalam berbagai faktor seperti ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi, upah, tunjangan, rewads

dan ketidaksesuaian prosedur pemberian imbalan dengan kebijaksanaan perusahaan. Adapun salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan jasa maupun manufaktur, organisasi profit maupun non profit adalah bagaimana meningkatkan kualitas hasil kerjanya dengan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang merupakan asset yang tidak bisa dibeli.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan suatu organisasi, karena menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki karakteristik yang beraneka ragam, dan butuh penanganan khusus untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus dalam jangka waktu tidak lama akan membawa perusahaan kedalam kebangkrutan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam laporan

serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Mengingat pentingnya pelayanan kesehatan bagi setiap penduduk, menjadikan sebuah rumah sakit mempunyai peranan yang penting dalam menjawab kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan haruslah dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat. Peran Rumah Sakit sebagai pemberi pelayanan kuratif, rehabilitatif, promotif, dan preventif, menempati peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Karena pentingnya peran rumah sakit dalam sistem pelayanan kesehatan, maka berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit menjadi prioritas dalam pembangunan bidang kesehatan. Hal ini layak untuk diupayakan agar seluruh masyarakat dapat menikmati pelayanan kesehatan secara terjangkau dan terlayani secara merata.

Rumah Sakit Bina Kasih merupakan suatu organisasi/institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dan mempunyai maksud serta tujuan untuk memajukan dan meningkatkan pelayanan kesehatan di Pekanbaru. Dalam menjalankan kegiatannya, pelayanan merupakan hal yang wajib diperhatikan oleh manajemen rumah sakit karena rumah sakit merupakan kegiatan yang bergerak dibidang jasa. Oleh karena itu, pelayanan yang memuaskan tentu akan menjadi citra yang baik bagi rumah sakit sehingga dapat menjadi rujukan para calon pasien untuk berobat di rumah sakit tersebut.

Terdapat korelasi yang negatif antara kepuasan kerja dengan kemangkiran karyawan. Karyawan yang tinggi kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya.

Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya (Wibowo, 2007:312). Untuk melihat tingkat kemangkiran Perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru periode 2011-2015, dapat dilihat dari tabel berikut:

Hasil dari absensi kerja perawat rumah sakit bina kasih pekanbaru periode 2011-2015 menunjukkan tingkat absensi perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru selama lima tahun. Dapat dilihat bahwa absensi tenaga perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru fluktuatif, namun selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Tercatat pada tahun 2015 tingkat absensi perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru sebesar 4,04%. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa ada permasalahan kepuasan kerja kerja.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal juga dapat terlihat dari *turnover* karyawan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya karyawan-karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah biasanya *turnover* lebih tinggi.

Dari tingkat *turnover* perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru periode 2011-2015. Terlihat bahwa pada tahun 2015 tingkat *turnover* perawat meningkat 4,05% dari tahun sebelumnya. Tingginya tingkat *turnover* merupakan salah satu bentuk tidak puasanya seseorang terhadap pekerjaannya. Namun hal ini tidak bisa disalahkan sepenuhnya individu yang bersangkutan, karena bisa saja terdapat sebab-sebab organisasional yang bisa menyebabkan mereka berperilaku demikian. Untuk itu, meningkatnya tingkat kemangkiran perawat ini perlu

diperhatikan oleh manajemen rumah sakit, agar dapat meminimalisir perawat yang sering tidak masuk kerja.

Dapat dilihat bahwa tiga faktor teratas yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja perawat adalah gaji dan bonus yang dinilai tidak sepadan dengan pekerjaan, aturan kenaikan pangkat yang tidak jelas serta adanya limpahan pekerjaan dari pimpinan yang terkadang tidak sesuai dengan *job description*.

Salah satu penyebab tidak puasanya karyawan di perusahaan disebabkan oleh penghasilan yang rendah atau dirasakan kurang memadai (Sondang dalam Septiana, 2011: 37). Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan merestrukturisasi sistem kompensasi di perusahaan. Tidak proporsionalnya sistem pemberian kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan, dapat mempengaruhi keseriusan karyawan dalam bekerja. Perusahaan yang kurang peduli terhadap keluhan-keluhan karyawan bila dibiarkan terus menerus akan menimbulkan ketidakefektifan organisasi. Apabila karyawan tidak puas, besar kemungkinannya tidak akan masuk kerja. Perilaku terlambat datang ke tempat kerja dan tidak masuk kerja dianggap sebagai perilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja akan menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan. Fenomena dalam pengaturan sistem kompensasi kepada perawat, Rumah Sakit Bina Kasih belum memperhatikan bobot kerja yang disumbangkan oleh perawat dalam melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan yang profesional. Sistem pembagian berdasarkan jabatan dan penetapan skor tidak ada dasarnya, kondisi statis,

tetap, transparan hanya berdasarkan pada kepantasan sehingga diperlukan perbaikan. Hal ini disebabkan karena sangat susah memberikan penghargaan kepada profesi perawat, ketika perawat sendiri masih bingung mendefinisikan tentang apa yang dilakukan oleh mereka.

Disamping itu, sistem pengembangan karier karyawan juga sangat penting bagi masing-masing individu karyawan, karena pengembangan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, prestasi kerjanya meningkat. Perusahaan akan mengetahui karyawan mana yang perlu dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan tersebut akan semangat bekerja dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Oktavia, 2014: 2).

Fenomena yang sering dijumpai berkaitan dengan pengembangan karir adalah bahwa pendeknya jenjang karir perawat dan minimnya kesempatan promosi yang disediakan manajemen Rumah Sakit. Jenjang karir yang tersedia bagi para perawat terbatas pada tiga tingkatan, yaitu perawat pelaksana, *supervisor*, dan kepala perawat. Kepala perawat menjadi jenjang karir yang tertinggi dan hanya dipegang oleh satu orang perawat saja.

Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, maka perlud

penting dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru”**.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitian berikut: 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 4) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 5) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 6) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 7) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 2) Untuk melihat pengaruh

pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 3) Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerjaperawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 4) Untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerjaperawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 5) Untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerjaperawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 6) Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerjaperawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru? 7) Untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?

TELAAH PUSTAKA

Menurut Byars dan Rue (2004), manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Sedangkan menurut Jackson dan Schuler (2000), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai contributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi serta visi organisasi (Fajar dan Heru, 2013:2)

Menurut Hasibuan (2007:6), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Sedangkan Samsuddin (2006:22) berpendapat bahwa

manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa SDM adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Menurut Cardoso, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. (Sunyoto, 2012: 153). Menurut Marihot, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. (Sunyoto, 2012: 153)

Sedangkan menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Yani, 2012: 139). Menurut Martoyo, kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi organisasi (*perusahaan/employers*) maupun karyawan (*employees*) baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). (Wukir, 2013:84)

Dari berbagai pengertian mengenai kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu cara yang bertujuan untuk membalas jasa atas kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan atau pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung

Karir atau “*Career*” dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau “*personel administration*”. Menurut Handoko dalam Sunyoto (2013 : 164) “Karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Berdasarkan pendapat di atas, karir merupakan : 1) Rangkaian promosi atau pemindahan (transfer) ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan tanggung jawab yang besar; 2) Pekerjaan-pekerjaan seseorang yang mempunyai pola perkembangan yang sistematis dan jelas; 3) Sejarah pekerjaan seseorang. Tujuan pengembangan karir adalah penyesuaian kebutuhan, kemampuan, dan tujuan karyawan dengan kesempatan dan tantangan saat ini maupun dimasa depan dalam organisasi. Dengan kata lain, pengembangan karir dirancang untuk memperluas peluang bahwa organisasi menempatkan orang-orang yang tepat ditempat yang benar pada waktu yang tepat.

Pengembangan karir didasarkan pada faktor bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang biasa disebut

pengembangan. Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang luas dan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi. Hasibuan (2007: 34) menyatakan bahwa pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi kesesuaian seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan faktor pendorong semangat serta gairah kerja. Dimana hal tersebut akan mempengaruhi kepada sikap kerja karyawan sehari-hari. Agar mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan, banyak perusahaan yang melakukan pendekatan serta cara demi tercapainya kepuasan kerja karyawan. Seperti, dengan menciptakan suasana yang nyaman antara karyawan dan pimpinan, program promosi jabatan, pemberian kompensasi yang sesuai, pemberian fasilitas demi menunjang kegiatan karyawan dan berbagai faktor lainnya.

Menurut Hasibuan (2007:202) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja,

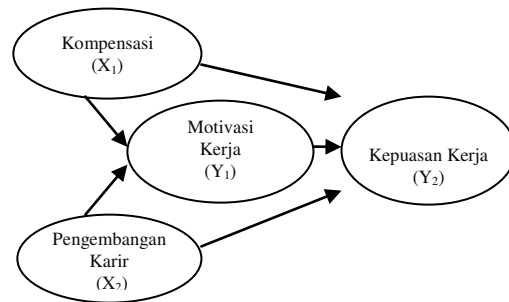
penempatan, perilaku, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Secara sederhana, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Purwanto (2006: 72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu: 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu. 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan penjelasan dalam tinjauan pustaka yang telah diuraikan tersebut maka kerangka pemikiran dalam proses penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2016

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang akan diteliti. Suatu hipotesis akan diterima sebagai sebuah keputusan apabila hasil analisis data empiris dapat membuktikan hipotesis tersebut benar. Berdasarkan latar belakang masalah dan dilandasi oleh telaah pustaka, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?
2. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?
4. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?

- kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?
5. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?
 6. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?
 7. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru?

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, menetapkan konsep operasional variable sebagai berikut:

1. **Kompensasi (X1)** merupakan balas jasa yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat financial dan nonfinancial pada periode yang tetap.
(Wukir, 2013:84).
Indikatornya:
 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Uang lembur
 - d. Bonus
 - e. Tunjangan Direktur
 Nomor:
188/KPTS/01.3/20
11
2. **Pengembangan Karir (X2)** adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Sunyoto (2013: 183).
Indikatornya:

- a. Perencanaan
 - b. Individu
 - c. Dukungan departemen
 - d. Umpan balik
- Riva'i(2006 : 290)
3. **Motivasi (Y1)** adalah suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.
Purwanto (2006: 72).
Indikatornya:
 - a. Penghargaan (*Recognition*)
 - b. Tantangan (*Challenge*)
 - c. Pengembangan (*Development*)
 - d. Keterlibatan (*Involvement*)
 - e. Kesempatan (*Opportunity*)
 Siswanto (2005 : 269)
 4. **Kepuasan kerja (Y2)** adalah keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
Handoko (2009:193).
Indikatornya:
 - a. Perputaran (*turnover*)
 - b. Tingkat ketidakhadiran (*absence*)
 - c. Tingkat pekerjaan
 - d. Ukuran organisasi perusahaan
 Mangkunegara (2005 : 117)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru yang beralamat di Jalan Samanhudi No.3-5 Pekanbaru. Populasi adalah semua individu yang menjadi obyek penelitian, sedangkan sampel adalah contoh atau wakil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru yang berjumlah 72 orang. Menurut Kriyantono (2010: 161) apabila populasi kurang dari 100 orang, maka pengambilan sampel dapat menggunakan metode sensus, dimana menurut metode ini seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi berupa catatan, buku-buku, makalah serta laporan-laporan yang berkaitan dengan data jumlah karyawan, absensi, *turnover*, karakteristik responden serta sejarah organisasi dan strukturnya.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan (1) Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian. (2) Wawancara (interview), yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait seperti karyawan-karyawan. (3) Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan guna mendapatkan data yang lebih baik.

Teknik Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen/ kuesioner yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun jawaban setiap item kuesioner yang menggunakan skala likert menurut Umar (2002: 98), skala ini berinteraksi 1 – 5. Jawaban paling rendah adalah 1 dan yang paling tinggi adalah 5.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid bisa dilakukan dengan beberapa cara yaitu jika $\text{corrected item} - \text{total correlation} > 0,3$. (Suliyanto, 2006: 149)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument bisa dilihat dari Cronbach's Alpha, dimana instrument dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha minimal 0,6. (Muhidin, 2007: 37)

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal/mendekati

normal. Analisis grafik adalah cara yang termudah untuk melihat normalitas yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Asumsi normalitas terpenuhi jika data menyebar disekitar garis diagonal.

Analisis Regresi

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tailed) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut (Priyatno, 2009: 149):

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R² Model)

Koefisien determinasi (R² Model) adalah R² adalah nilai ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dalam model jalur diperoleh dengan persamaan (Ekawati, 2014:6):

$$R^2_{model} = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

Ket : R_1^2 = Koefisien determinasi struktur 1

R_2^2 = Koefisien determinasi struktur 2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Reponde

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden maka akan dapat menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah umur, lama bekerja, pendidikan dan jabatan.

Jenis Kelamin

Untuk melihat responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1	Laki-laki	10	13,9
2	Perempuan	62	86,1
	Jumlah	72	100,0

Sumber : Data Olahan, 2016

Dapat diketahui bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru merupakan kelompok karyawan wanita yaitu sebanyak 62 orang atau 86,1%. Hal ini merupakan hal yang wajar karena wanita memiliki kecakapan dan ketelatenan dalam merawat dibandingkan laki-laki. Dalam penelitiannya, Febriani (2012: 16) menyatakan bahwa perempuan dinilai memiliki tingkat ketelatenan dalam bekerja dibandingkan laki-laki.

Usia

Untuk melihat responden berdasarkan tingkat usia, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
1	≤ 30 tahun	51	70,8
2	31-40 tahun	18	25,0
3	41-50 tahun	3	4,2
	Total	72	100,0

Sumber : *Data Olahan, 2016*

Dapat dilihat bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru berusia ≤ 30 tahun yaitu sebanyak 51 orang atau 70,8%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat berada pada umur yang sangat produktif, sehingga diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Menurut Robbin (2006:46), usia dapat menjadi suatu sebab turunnya kinerja seseorang. Ada suatu keyakinan bahwa dengan menuanya usia, ketrampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan atau stamina, akan menurun dengan sejalannya waktu.

Masa Kerja

Untuk melihat responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	54	75,0
2	2-5 tahun	12	16,7
3	> 5 tahun	6	8,3
	Total	72	100,0

Sumber : *Data Olahan, 2016*

Dapat dilihat bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru memiliki masa kerja < 2 tahun yaitu sebanyak 54 orang atau 75%. Semakin lamanya masa kerja

karyawan maka akan dapat meningkatkan keahlian atau kemampuan mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman yang cukup baik di perusahaan. Dengan semakin lamanya masa kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan keahlian atau kemampuan mereka dalam bekerja. Masa kerja mempunyai hubungan positif antara senioritas dengan produktivitas pekerjaan, masa kerja yang cukup lama dapat memberikan pengalaman yang cukup besar untuk peningkatan kinerja (Robbin, 2006:46)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka motivasi perawat akan semakin meningkat.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. Semakin terbuka peluang pengembangan karir maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat.
- 3) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. Semakin

tinggi motivasi perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

- 4) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
- 5) Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
- 6) Motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
- 7) Motivasi tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

- 1) Diharapkan kepada seluruh perawat untuk menjalin tali silaturahmi, baik yang satu divisi ataupun dilain divisi agar terjadinya keakraban satu sama lain dan terhindar terciptanya kubu – kubu tertentu yang dapat menimbulkan konflik internal di dalam perusahaan itu sendiri sehingga satu sama lain dari perawat tersebut dapat memotivasi perawat lainnya sehingga perawat dapat meningkat kepuasan kerja.
- 2) Perlu adanya transparansi dalam hal pemberian kompensasi kepada perawat. Ini bertujuan agar tidak terciptanya opini buruk dan perasaan buruk sangka dalam hal pemberian kompensasi. Dengan transparannya pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat mengetahui dengan jelas perbandingan antara kompensasi

yang mereka terima dengan kinerja yang mereka miliki.

- 3) Pimpinan agar mengoptimalkan fungsi unit kerja yang menangani karir pegawai agar menyediakan informasi karir yang lebih luas dan memberikan bimbingan karir secara lebih intensif kepada para pegawai.
- 4) Perawat diharapkan lebih giat meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja mereka berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki. Dengan peningkatan motivasi kerja dan prestasi kerja diharapkan hasil laba yang diperoleh perusahaan juga meningkat. Peningkatan laba perusahaan diharapkan menjadi dasar pimpinan perusahaan meningkatkan pelatihan, kompensasi dan mengembangkan karir perawat yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Maryam Nurul. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jakarta Timur. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Agus Dwi Nugroho & Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol. 19, No. 2 September 2012. Program Studi

- Manajemen Universitas
Stikubank Semarang.
- Darul Aulia. 2013. Pengaruh Renumerasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS yang Bertugas pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Volume I, Nomor 5 Tahun 2013*. STIE Muhammadiyah Jakarta.
- Ekawati, Mustika. 2014. Pengaruh Electronic Word of Mouth Terhadap Pengetahuan Konsumen serta Dampaknya pada Keputusan Pembelian (Survei pada Followers Account twitter @wrpdiet). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14 No. 2 September 2014*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Febriani. 2012. Peran Wanita Dalam Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3, Nomor 3, September 2012* ISSN : 2086 – 5031. Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa, Padang.
- Friska Gresina Br Purba. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Kabanjahe. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Tahun 2014*.
- Hestin Mutmainah. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal GRADUASI Vol. 29 Edisi Maret 2013*. Program Studi S1 Manajemen, STIE Surakarta
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859*, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The Relationship Between Extrinsic Motivation, Job Satisfaction and Life Satisfaction Amongst Employees in a Public Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde. Logistics Department, Vaal University of Technology, South Africa*.
- Martiana Sri Ayu. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Keinginan Berpindah karyawan kontrak PT. Primarindo Infrastructure tbk Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia, Bandung*.
- Noraani Mustapha. 2013. The Influence of Financial Reward on Job Satisfaction among Academic Staffs at Public Universities in Kelantan, Malaysia. *International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 3; March 2013*.

- Faculty of Entrepreneurship and Business University Malaysia Kelantan.
- Oktavia, Niken Dwi. 2014. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT PG Tulangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 12 No. 1 Juli 2014, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Reflita.2014. Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VI No. 1 Januari 2014. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Septiana, Diah. 2011. Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 5 Surakarta. Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Suryana, Dede. 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja: Kasus Karyawan PT. Indorama Synthetic Tbk. *Jurnal Penelitian Akuntansi, STIE-STAN Indonesia Mandiri*
- Utomo, Danu Budi. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang). Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.